

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM BULOG PUSAT JAKARTA
(DIREKTORAT SUMBER DAYA MANUSIA DAN UMUM)**

***THE INFLUENCE OF EMPLOYEE MOTIVATION AND DEVELOPMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE OF PUBLIC COMPANY BULOG CENTRAL JAKARTA
(DIRECTORATE OF HUMAN RESOURCES AND GENERAL AFFAIRS)***

Mayank Aprillia Ramayanti¹, Syarifuddin²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

mayankaprl@student.telkomuniversity.ac.id¹, syarifuddin@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan perusahaan umum Bulog Pusat (Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum). Motivasi dan pengembangan karyawan menjadi bagian penting dalam suatu perusahaan agar perusahaan bisa unggul dalam persaingan. Motivasi menjadi pendorong karyawan untuk melaksanakan suatu kegiatan secara optimal dan pengembangan karyawan bertujuan meningkatkan kompetensi karyawan sesuai dengan perubahan lingkungan bisnis, sehingga keduanya dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode Teknik sampel probabilitas dengan jumlah responden sebanyak 79 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, pengembangan karyawan dan kinerja karyawan berada pada katagori baik. Berdasarkan koefisien determinasi didapat motivasi dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum Perusahaan Umum Bulog Pusat Jakarta sebesar 32% dan sisanya sebesar 68% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi, Pengembangan Karyawan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of motivation and employee development on the performance of employees of the Central Bulog Public Company (Directorate of Human and General Resources). Employee motivation and development is an important part of a company so that the company can excel in the competition. Motivation motivates employees to carry out an activity optimally and employee development aims to improve employee competence in accordance with changes in the business environment, so that both can help improve employee performance.

This research uses quantitative method with causality descriptive research type. Sampling was done by using probability sampling technique with a total of 79 respondents. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that the variables of motivation, employee development and employee performance are in the good category. Based on the coefficient of determination, it is found that employee motivation and development affect the performance of the employees of the Directorate of Human Resources and General Affairs of the Central Jakarta Bulog Public Company by 32% and the remaining 68% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Motivation, Employee Development, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Kecanggihan teknologi, perkembangan informasi yang pesat dan memiliki zaman baru pada era globalisasi saat ini, membuat kenaikan dan persaingan pada dunia pekerjaan. Agar mampu bersaing dan berkembang dengan pesat, banyak organisasi memasukan pendidikan karyawan, pelatihan dan pengembangan. Sehingga banyaknya perusahaan yang unggul dalam mencapai tujuannya dan mengarahkan karyawan yang kopeten dan bermotivasi.

Perusahaan Umum (Perum) Bulog Pusat Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang logistik pangan serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya perusahaan untuk menghasilkan barang dan jasa berdasarkan prinsip pengelolaan Perusahaan yang sehat.

Mendefinisikan MSDM sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek-aspek yang terdapat di dalam sumber daya manusia seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi, hingga penilaian kinerja tenaga kerja [1]. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia [2]. Pelatihan secara spesifik yaitu berfokus dengan memberi keterampilan dan membantu mengarahkan karyawan dalam memberi keterampilan dalam kinerja, sedangkan pengembangan sebaliknya dengan memberi kemampuan kepada karyawan yang akan diperlukan organisasi di masa yang akan datang [3]. Pada data tidak stabilnya karyawan dalam ketepatan waktu hadir pada Perusahaan Umum (Perum) Bulog Pusat, dalam hal tersebut dapat memperhambat aktivitas kerja karyawan di perusahaan. Apabila hasil kerja dan ketepatan waktu dalam bekerja tidak stabil maka kinerja suatu perusahaan akan dikatakan rendah. Suatu kinerja karyawan menggambarkan perilaku karyawan di tempat kerja sebagai kemampuan dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau setiap nilai tujuan organisasi [4].

Berdasarkan kajian di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui gambaran nyata ketiga variabel motivasi, pengembangan karyawan dan kinerja karyawan di Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum Perusahaan Umum BULOG Pusat Jakarta. Peneliti memilih penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi, dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Bulog Pusat Jakarta (Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diambil identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di Perusahaan Umum Bulog Pusat Jakarta?
- b. Bagaimana Pengembangan Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di Perusahaan Umum Bulog Pusat Jakarta?
- c. Bagaimana Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di Perusahaan Umum Bulog Pusat Jakarta?
- d. Apakah secara parsial dan simultan Motivasi dan Pengembangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di Perusahaan Umum Bulog Pusat Jakarta?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia diartikan sebagai bidang kajian yang mempelajari tentang ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat [5]. Sementara sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan [6].

2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada empat macam tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Masram dan Mu'ah (2017:6), yakni :

1. Tujuan Organisasi, Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan Fungsional, Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial, Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespons terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak terhadap organisasi.
4. Tujuan Personal, Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya.

2.2 Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2020:143). Sedangkan Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain motivasi merupakan suatu energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu [7]. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian daya pendorong atau penggerak seseorang untuk melakukan tugasnya semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan perusahaan. motivasi menjadikan seseorang berusaha meningkatkan hasil kerja yang ingin dicapai dengan adanya usaha akan terus dilakukan sampai mendapatkan apa yang diinginkan.

2.2.1 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Malayu (2020:146) menjelaskan bahwa tujuan motivasi kerja antara lain sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.

- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.2 Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Teori Maslow (1943) dalam Hasibuan (2020:154), bahwa setiap orang mempunyai hierarki dari lima kebutuhan, yang mana dijelaskan sebagai berikut:

- 1) *Physiological Needs* (Kebutuhan fisik dan biologis) yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan pangan, sandang, dan seks.
- 2) *Safety and Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan) yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini akan terbebasnya dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.
- 3) *Affiliation or Acceptance Needs* (kebutuhan sosial) kebutuhan sosial, teman affiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat disekitarnya karena manusia makhluk social.
- 4) *Esteem or Status Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise) kebutuhan akan penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.
- 5) *Self Actualization* (aktualisasi diri) kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, skill, potensi, keterampilan untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang yang sesuai dengan yang dicita-citakan.

2.3 Pengembangan Karyawan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2020:69). Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang terencana dan terintegrasi antara satu dengan yang lain, yang diadakan oleh suatu organisasi dalam hal pelatihan dan pengembangan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Priyono, 2010:108). Pengembangan karyawan dapat diperhatikan melalui penyelenggaraan program pengembangan karyawan dengan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan karyawan merupakan suatu pembentukan dan perbaikan-perbaikan yang bersifat pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai kariernya.

2.3.1 Metode – Metode Pengembangan Karyawan

Pengelompokan metode latihan operasional untuk karyawan-karyawan operasional (hakim, 2014:63) yaitu :

- 1) *On the job training*, Pada sistem ini terutama memberikan tugas kepada atasan langsung karyawan yang dilatih, untuk melatih mereka. karena itu para manajer menganggap pelatihan ini merupakan sistem yang paling ekonomis, karena tidak perlu menyediakan fasilitas khusus untuk latihan, akan tetapi keberhasilan sistem ini sangat bergantung pada kemampuan atasan langsung tersebut.
- 2) *Vertibule school*, Pada metode pelatihan dimana pelatihnya bukan atasan langsung mereka tapi pelatih-pelatih khusus (*staff specialist*).
- 3) *Apprenticeship*, Pada cara ini biasa digunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) yang relatif lebih tinggi. Program ini biasa mengkombinasikan *on the job training* dan pengalaman dengan petunjuk-petunjuk di kelas dalam pengetahuan-pengetahuan tertentu.
- 4) Kursus-kursus khusus, Pada metode ini merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip pendidikan daripada latihan. Kursus-kursus ini biasa diadakan untuk memenuhi minat karyawan dalam bidang pengetahuan-pengetahuan tertentu diluar bidang pekerjaannya seperti kursus Bahasa asing, komunikasi, kepemimpinan pengembangan kepribadian, dan lain-lain.

2.3.2 Dimensi Pengembangan Karyawan

Menurut Hasibuan (2020:83) dimensi yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain sebagai berikut :

- a. Prestasi kerja karyawan, Suatu prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pengembangan yang ditetapkan cukup baik.
- b. Kedisiplinan karyawan, Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik, tetapi apabila kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan baik.

- c. Absensi karyawan, Kalau absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun maka metode pengembangan ini cukup baik. Sebaliknya jika absensi karyawan tetap, berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.
- d. Tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin, Kalau tingkat kerusakan produksi, alat-alat dan mesin-mesin setelah karyawan mengikuti pengembangan berkurang berarti metode pengembangan itu kurang baik, jadi perlu disempurnakan.
- e. Tingkat kecelakaan karyawan, Tingkat kecelakaan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pengembangan. Jika tidak berkurang berarti metode pengembangan itu kurang baik, jadi perlu disempurnakan.
- f. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga, dan waktu, tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu berkurang atau efisiensi semakin baik maka metode pengembangan itu baik. Sebaliknya, jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.
- g. Tingkat kerjasama karyawan, Tingkat kerja sama karyawan harus semakin serasi, harmonis, dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan, jika tidak ada perbaikan kerjasama maka metode pengembangan itu tidak baik.
- h. Tingkat upah insentif karyawan, Jika upah insentif karyawan meningkat setelah mengikuti perkembangan maka metode pengembangan itu baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.
- i. Prakarsa karyawan, Prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti perkembangan. Jika tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan kurang baik. Dengan menambah metode dengan karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta mengembangkan kreativitasnya.
- j. Kepemimpinan dan keputusan manajer, kepemimpinan dan keputusan-keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah dia mengikuti pengembangan harus semakin baik, kerja sama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan-ketegangan berkurang, serta kepuasan kerja meningkat.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan [8]. Sedangkan mengemukakan bahwa kinerja karyawan sebagai suatu kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu [9]. Kinerja karyawan sangat perlu dan penting karena dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja merupakan suatu hasil kerja dengan mempunyai tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dengan tanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan. suatu kinerja berhasil dilihat baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

2.4.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan/pegawai/tenaga kerja. Beberapa diantaranya menurut Masram dan Mu'ah (2017:147) sebagai berikut:

- 1) Efektifitas dan efisiensi, Dalam suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
- 2) Otoritas (wewenang) Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin, Disiplin adalah taat kepada hukum atau aturan yang berlaku.
- 4) Inisiatif, Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.4.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel dalam Kaswan (2016:7), ada enam dimensi hasil yang digunakan untuk mengukur nilai kinerja pegawai atau fungsi pekerjaan, yaitu:

- 1) Kualitas, Kualitas pekerjaan adalah dimensi penting dan digunakan perusahaan dalam menilai hasil kerja karyawan. Dimensi ini menentukan keterampilan, kecakapan, dan tingkat kompetensi karyawan dalam bekerja.
- 2) Kuantitas, Dimensi kuantitas adalah suatu hal yang terbentuk dari jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan dengan banyaknya suatu benda dan jumlah dalam sesuatu hal.
- 3) Ketepatan waktu, Dimensi ketepatan waktu adalah dengan mengukur seberapa jauh/baik suatu aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal dihendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan yang lain.

- 4) Efektivitas biaya, Seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimalkan, dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.
- 5) Kebutuhan untuk supervise, Seberapa jauh/baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.
- 6) Dampak interpersonal/kontekstual kinerja, Dalam meningkatkan kontekstual kinerja, organisasi dapat mendorong karyawan untuk menginternalisasikan budaya organisasi, memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan membuat karyawan memiliki komitmen afektif terhadap organisasinya.

2.5 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

- = Secara Parsial
 _____ = Secara Simultan.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
 Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti (2021)

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengambil keputusan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini bahwa “Terdapat Pengaruh Secara Parsial Maupun Simultan Motivasi dan Pengembangan Pada Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Bulog Pusat Jakarta (Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum)”. Yang diuraikan sebagai berikut:

a. Secara Parsial

- Hipotesis Variabel Motivasi:

- H0 = Secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perum Bulog Pusat Jakarta pada Direktorat SDM dan Umum.
 H1 = Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perum Bulog Pusat Jakarta pada Direktorat SDM dan Umum.

- Hipotesis Variabel Pengembangan Karyawan:

- H0 = Secara parsial pengembangan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perum Bulog Pusat Jakarta pada Direktorat SDM dan Umum.
 H1 = Secara parsial pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perum Bulog Pusat Jakarta pada Direktorat SDM dan Umum.

b. Secara Simultan

- Hipotesis Variabel motivasi:

- H0 = Secara simultan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perum Bulog Pusat Jakarta pada Direktorat SDM dan Umum.
 H1 = Secara simultan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perum Bulog Pusat Jakarta pada Direktorat SDM dan Umum:

- H0 = Secara simultan pengembangan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perum Bulog Pusat Jakarta pada Direktorat SDM dan Umum.
 H1 = Secara simultan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perum Bulog Pusat Jakarta pada Direktorat SDM dan Umum.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur instrument pernyataan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan sampel sebanyak 79 responden. Selain itu, teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi dengan menggunakan IBM SPSS versi 25 sebagai alat bantu dalam mengolah data.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Pada peneliti ini dilakukan uji validitas kepada tiga variabel yaitu motivasi, pengembangan karyawan dan kinerja karyawan dengan total 42 pertanyaan dan 79 responden dapat dinyatakan valid.

4.2 Uji Reabilitas

Pada peneliti ini dilakukan uji reabilitas kepada tiga variabel yaitu, motivasi, pengembangan karyawan dan kinerja karyawan dengan total 42 pertanyaan dan 79 responden dapat dikatakan reliabel. Berikut hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Realibitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,701	Reliabel
Pengembangan Karyawan	0,815	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,734	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti (2021)

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini dilakukan dengan mengolah dan mendeskripsikan hasil yang didapat dari perhitungan skor total perolehan jawaban responden dibagi dengan skor ideal. Hasil perhitungan diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Nilai	Keterangan
Motivasi (X1)	79%	Baik
Pengembangan Karyawan (X2)	63%	Cukup Baik
Kinerja Karyawan (Y)	99%	Sangat Baik

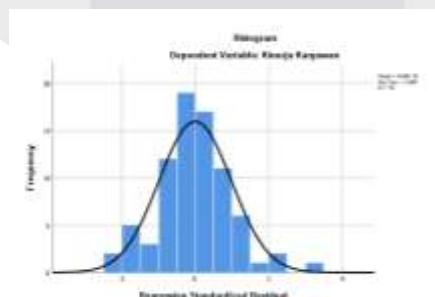
Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti (2021)

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian [10]. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah diperoleh dari hasil observasi berdistribusi dengan normal atau tidak yang dapat dilakukan dengan Analisis Grafik dan Uji Statistik, sehingga data tersebut dapat digunakan atau tidak dalam model regresi. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5 %. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa berdistribusi normal dan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak berdistribusi normal.

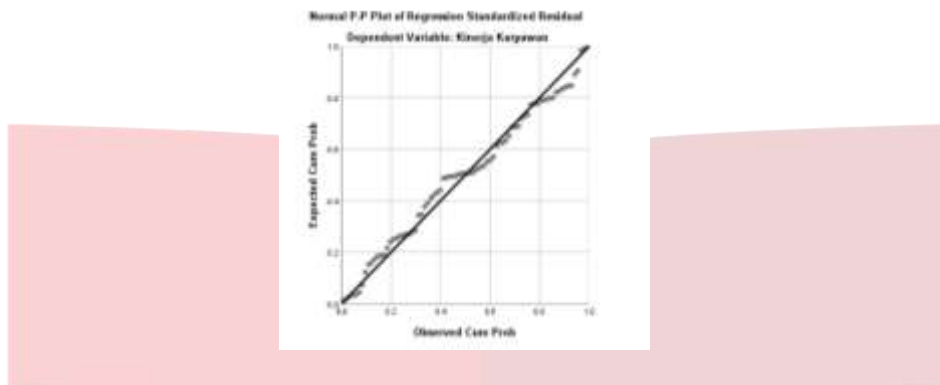
1) Uji Normalitas Grafik



Gambar 4.1 Histogram

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti (2021)

Pada Gambar 4.1 di atas dapat menunjukkan bahwa garis menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. dan grafik tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal. Berikut dibawah ini merupakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*:



Gambar 4.2 Grafik Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti (2021)

Dapat dilihat gambar 4.2 menunjukkan bahwa data tersebut menunjukkan bahwa penyebaran data mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, berdasarkan gambar tersebut kriteria kinerja karyawan yang pertama terpenuhi, yaitu data berdistribusi normal.

2) Uji Normalitas Statistik

a. Uji Normalitas Statistik

Uji normalitas statistik dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K.S). Berikut ini dilakukan uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S) dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.3
HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,13800949
Most Extreme Differences	Absolute	0,099
	Positive	0,089
	Negative	-0,099
Test Statistic		0,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

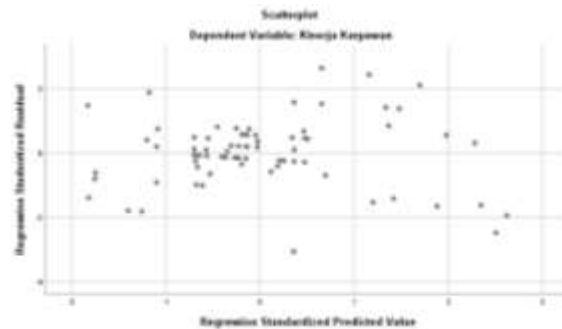
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,068 dan nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan ($< 0,05$) maka dikatakan residual tidak mengalami gangguan atau berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan diagram scatterplot untuk mengetahui apakah terjadi gangguan heteroskedastisitas atau tidak pada data. Berikut dapat dilihat diagram scatterplot di bawah ini:



Gambar 4.3 Diagram Pancar (Scatterplot)

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti (2021)

Berdasarkan pada Gambar 4.3 dapat dilihat diatas titik - titik menyebar, di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak ada pola tertentu yang jelas , maka data variabel yang digunakan pada penelitian ini dapat disimpulkan dalam penelitian tidak ada gejala heterokedastitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah variable bebas atau variable terkait dengan apakah mempunyai pengaruh yang kuat atau tidak. Dengan menggunakan *software* SPSS 25 diperoleh hasil sebagaimana pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,552	4,254		6,711	0,253		
	Motivasi	0,411	0,080	0,514	5,165	0,000	0,917	1,090
	Pengembangan Karyawan	0,054	0,047	0,114	2,151	0,000	0,917	1,090

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti (2021)

Berdasarkan pada table 4.4 Diatas dapat data tersebut menunjukkan bahwa $0,917 > 0,10$ untuk nilai tolerance dan $1,090 < 10,00$ untuk nilai VIF maka dapat dalam data penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas pada data.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi (X1) dan pengembangan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum Perum Bulog Pusat Jakarta yang dilakukan pada 79 responden. Berikut di bawah ini merupakan tabel hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 4.5
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	0,552	4,254		6,711	0,253	
	Motivasi	0,411	0,080	0,514	5,165	0,000	
	Pengembangan Karyawan	0,054	0,047	0,114	2,151	0,000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti (2021)

Untuk memudahkan menganalisis pengaruh motivasi dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan digunakan model analisa regresi linier berganda dengan persamaan model sebagai berikut:

$$Y = 0,552 + 0,411 X_1 + 0,054 X_2$$

- a) Konstanta (a) = 0,552 artinya, jika pada variabel motivasi dan pengembangan karyawan adalah 0, maka kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum Bulog Pusat Jakarta memiliki nilai 0,552

- b) Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_1) bernilai positif, yaitu 0,411. Maka setiap peningkatan kecerdasan emosional ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum Bulog Pusat Jakarta akan meningkat sebesar 0,411
- c) Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karyawan (X_2) bernilai positif, yaitu 0,054. Maka setiap peningkatan pengembangan karyawan ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum Bulog Pusat Jakarta meningkat sebesar 0,054.

4.6 Uji Hipotesis

a. Uji f

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel bebas motivasi dan pengembangan karyawan terhadap variabel terikat kinerja karyawan direktorat SDM dan Umum Perusahaan Umum Bulog Pusat Jakarta. Berikut di bawah ini merupakan tabel uji F:

Tabel 4.6
Hasil Uji f

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	476,186	2	238,093	17,122	.000 ^b
	Residual	1056,852	76	13,906		
	Total	1533,038	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), PengembanganKaryawan, Motivasi

Sumber: Data Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa F_{hitung} adalah 17.122 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan tersebut didapatkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17.122 > 2,72$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Variabel Independen yang terdiri dari motivasi dan pengembangan karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum.

b. Uji t

Dalam pengujian Hipotesis secara Parsial atau Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara masing-masing variabel Independen, yaitu Motivasi dan Pengembangan Karyawan terhadap Variabel Dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Berikut di bawah ini merupakan tabel uji t:

Tabel 4.7
Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,552	4,254		6,711	0,253		
	Motivasi	0,411	0,080	0,514	5,165	0,000	0,917	1,090
	Pengembangan Karyawan	0,054	0,047	0,114	1,151	0,000	0,917	1,090

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa:

1. Variabel motivasi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} (5,165) $>$ t_{tabel} (1,992) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel pengembangan karyawan (X_2) memiliki nilai t_{hitung} (2,151) $>$ t_{tabel} (1,992) dan tingkat signifikan dari $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, bahwa secara parsial terhadap pengaruh signifikan dari pengembangan karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinan mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variable-variabel dependen. Semakin besar uji koefisien determinan maka semakin baik hasil regresi tersebut. Hasil uji koefisien determinan dengan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	0,311	0,292	3,729

a. Predictors: (Constant), PengembanganKaryawan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti (2021)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,557 dan R Square (R_2) adalah 0,311 Angka yang didapatkan tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh motivasi (X_1) dan pengembangan karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara Simultan. Cara untuk menghitung R Square menggunakan Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \\ = (0,557)^2 \times 100\% = 32\%$$

Angka tersebut menunjukkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 32%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Independen yang terdiri dari Variabel motivasi dan pengembangan karyawan terhadap variabel dependen yaitu Variabel Kinerja Karyawan mendapatkan nilai sebesar 32% sedangkan 68% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan mengenai pengaruh motivasi dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum, dapat diambil kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Variabel motivasi pada karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum Perusahaan Umum Bulog Pusat Jakarta termasuk ke dalam kategori baik
- Variabel pengembangan karyawan pada karyawan Daya Manusia dan Umum Perusahaan Umum Bulog Pusat Jakarta Direktorat Sumber termasuk ke dalam kategori Cukup baik
- Variabel kinerja karyawan pada karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum Perusahaan Umum Bulog Pusat Jakarta termasuk ke dalam kategori sangat baik
- Variabel motivasi dan pengembangan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum Perusahaan Umum Bulog Pusat Jakarta sehingga hipotesis pertama dan kedua dapat diterima.
- Variabel motivasi dan pengembangan karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum Perusahaan Umum Bulog Pusat Jakarta sebesar 32% sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.

REFERENSI

- [1] Mukminin, A. d. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- [2] Bintoro, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- [3] Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- [4] Rivai, V. d. (2004). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [5] Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Mu'ah, M. d. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- [7] Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [8] Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [9] Syaifuddin. (2018). *Motivasi & Kinerja Pegawai Pendekatan Riset*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- [10] Surjarweni, V. W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akutansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.